

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA HEDGE CONSTRUCTION,  
UNIPESSOAL LDA TIMOR LESTE  
( Studi Deskriptif Komunikasi Organisasi Pada Hedge Construction Unipessoal  
Lda, Timor Leste )

SKRIPSI



Oleh :

BAKHITA GONCALVES M. ARAUJO

NPM. 1043010157

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
SURABAYA

2014

**Judul Penelitian : IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA  
HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA  
TIMOR LESTE**

**Nama Mahasiswa : BAKHITA GONCALVES M. ARAUJO**

**NPM : 1043010157**

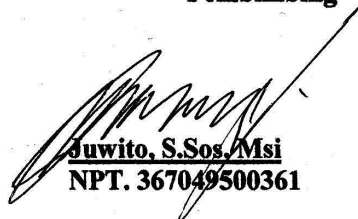
**Program Studi : Ilmu Komunikasi**

**Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan pada tanggal: 17 Juli 2014

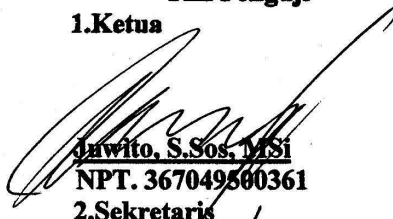
Menyetujui,

**Pembimbing**

  
**Suwito, S.Sos, Msi**  
**NPT. 367049500361**

**Tim Penguji**

**1.Ketua**

  
**Suwito, S.Sos, Msi**  
**NPT. 367049500361**

**2.Sekretaris**

  
**Drs. Saifuddin Zuhri, M.Si**  
**NPT. 370069400351**

**3.Anggota**

  
**Drs. Kusnarto, M.Si**  
**NIP. 19580801 198402 1001**

Mengetahui,

  
**Dra. Eca H. Suparwati, M.Si**  
**NIP. 195507 181983 022001**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA HEDGE CONSTRUCTION LDA**, Dari awal hingga tersusunnya Skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis terlebih dahulu ingin mengucapkan rasa hormat dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra.Ec.Hj. Suparwati, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Pembangunan Nasional " Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Juwito, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi dan selaku dosen pemimbing penulis.
3. Dosen Ilmu Komunikasi yang telah membagi ilmunya kepada penulis sehingga penulis paham dan mampu menyelesaikan proposal ini.
4. Untuk orang tua tercinta yang sabar dan telah memberikan dukungan dan kasih sayang yang penuh serta doa yang tiada henti-hentinya
5. Untuk Nilton yang telah menemani penulis selama proses observasi dan selalu memberikan motivasi agar segera menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk sahabat-sahabat yang selalu mengingatkan dan memberi dorongan selama proses mengerjakan proposal ini.
7. Untuk Organisasi HEDGE CONSTRUCTION UNIPESSOAL LDA yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dorongan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis diterima oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai amalan baik.

Penulis menyadari bahwa banyak sekali kekurangan dalam menyusun Skripsi ini. Maka penulis mengharapkan saran dan Kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dengan terselesainya penulisan Skripsi ini, akan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan dan apabila terdapat kesalahan tidak lupa penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Surabaya, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian .....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1. Penelitian Terdahulu .....	10
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Komunikasi .....	11
2.2.1.1 Definisi Komunikasi .....	11
2.2.1.2. Fungsi Komunikasi .....	14
2.2.1.3. Hambatan Komunikasi .....	15
2.2.1.4. Kebijakan Komunikasi .....	19
2.2.2 Pengertian Organisasi .....	20
2.2.2.1. Karakteristik Dan Fungsi Organisasi .....	20
2.2.2.2. Arus Informasi Dalam Organisasi .....	22
2.2.3. Komunikasi Organisasi.....	24
2.2.3.1. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	20

2.2.3.2. Komunikasi Organisasi Dalam Suatu Perusahaan.....	25
2.2.3.3. Pendekatan Komunikasi Organisasi .....	25
2.2.3.4. Komunikasi Organisasi Yang Efektif .....	28
2.2.3.5. Kepuasan Komunikasi Organisasi .....	30
2.2.4. Iklim Komunikasi Organisasi .....	31
2.2.4.1. Iklim Komunikasi .....	31
2.2.4.2. Iklim Organisasi.....	33
2.2.4.3. Iklim Komunikasi Organisasi .....	33
2.2.4.4. Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Organisasi..	33
2.2.4.5. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja .....	39
2.2.4.6. Implikasi Iklim Komunikasi Organisasi Bagi Pengembangan Karir.....	39
2.3. Kerangka Berfikir .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Definisi Operasional .....	44
3.1.1. Iklim Komunikasi Organisasi .....	44
3.1.2. Iklim Komunikasi Organisasi Positif .....	45
3.1.3. Iklim Komunikasi Organisasi Negatif .....	46
3.1.4. Pengukuran Variabel.....	46
3.1.4.1. Kepercayaan .....	46
3.1.4.2. Pembuatan Keputusan Bersama .....	47

3.1.4.3. Kejujuran .....	48
3.1.4.4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah ...	48
3.1.4.5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Keatas ..	49
3.1.4.6. Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi .....	50
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	51
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.4. Metode Analisis Data .....	53
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	61
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	61
4.2. Penyajian Data.....	62
4.2.1 Identitas Responden .....	62
4.3. Jawaban Pimpinan .....	65
4.3.1. Kepercayaan.....	65
4.3.2. Pembuatan Keputusan Bersama .....	68
4.3.3. Kejujuran .....	71
4.3.4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah .....	73
4.3.5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Keatas .....	75
4.3.6. Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi .....	78
4.3.7. Nilai Iklim Komposit .....	81
4.4. Jawaban Karyawan .....	81
4.4.1. Kepercayaan.....	81
4.4.2. Pembuatan Keputusan Bersama .....	85

4.4.3. Kejujuran .....	89
4.4.4. Keterbukaan Dalam Komunikasi Kebawah .....	93
4.4.5. Mendengarkan Dalam Komunikasi Keatas.....	95
3.4.6. Perhatian Pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi .....	99
4.5 Pembahasan .....	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	106
5.1. Kesimpulan .....	106
5.2. Saran .....	107

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



## ABSTRAK

### BAKHITA ARAUJO, IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA HEDGE CONSTRUCTION UNIPESSOAL LDA, TIMOR LESTE (Studi Deskriptif Pada Hedge Construction Unipessoal Lda, Timor Leste).

Organisasi yang baik adalah yang mempunyai sistem dan manajemen yang baik pula. Sehingga arus komunikasi dan informasi berjalan lancar. Selama ini telah terjadi perpindahan karyawan dan kecurigaan pimpinan terhadap karyawan karena dianggap karyawan melakukan kecurangan, selain itu sebagian besar karyawan kurang informasi yang didapatkan oleh pimpinan sehingga munculnya sikap yang tidak peduli atas pelaksanaan kerja atau munculnya saluran komunikasi non formal

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi di Hedge Construction Unipessoal Lda Timor Leste. Iklim komunikasi organisasi yang sehat dapat digunakan sebagai indikasi bahwa perusahaan tersebut memiliki citra yang dalam kompetisi antar perusahaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Total Sampling yaitu jumlah keseluruhan dari karyawan dan pimpinan yang berada dalam organisasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dimana dari hasil kuesioner akan dianalisa dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi secara deskriptif.

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa iklim komunikasi organisasi di Hedge Construction Unipessoal Lda, Dili Timor Leste telah berjalan baik. Hal ini dapat dilihat pada analisis indikator penelitian bahwa : pimpinan dan karyawan saling memberikan kepercayaan, adanya kejujuran diantara kedua pihak, keterbukaan ke atas berjalan baik, dan sama-sama memperhatikan pada tujuan berkinerja tinggi untuk hasil yang lebih baik.

## ABSTRACT

### BAKHITA ARAUJO, COMMUNICATIONS ORGANIZATION CLIMATE IN HEDGE CONSTRUCTION UNIPESSOAL LDA, EAST TIMOR (Descriptive Study On Construction Hedge Unipessoal Lda, East Timor).

Good organization is that having a good system and management as well. So that the flow of communication and information running smoothly. So far, there has been a transfer of employees and leaders suspicion against an employee because the employee is considered cheating, other than that most employees lack the information obtained by the leadership so that the emergence of an attitude that does not care about the implementation of the work or the emergence of non-formal communication channels.

The purpose of this study was to determine the organization's communication climate in Hedge Construction Lda Unipessoal East Timor. Healthy climate organizational communication can be used as an indication that the company has the image in the competition between companies.

The method used in this study is a quantitative research method using total sampling the total number of employees and leaders who are in the organization. The instrument used in this study is a questionnaire, in which the results of the questionnaire will be analyzed and presented in the form of frequency tables descriptively.

The results of this study can be seen that organizational communication climate in Hedge Construction Unipessoal Lda, Dili, East Timor has been going well. This can be seen in the analysis of indicators of research that: provide leadership and employees trust each other, there is honesty between the two parties, openness to the above went well, and equally concerned at the high performance goals for better results.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Komunikasi merupakan efektivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

Komunikasi adalah suatu proses untuk menyampaikan (ide, pesan, gagasan) dari suatu pihak ke pihak lain agar saling mempengaruhi di antara keduanya, komunikasi dapat dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua pihak. Komunikasi dapat dikatakan terdiri dari suatu rangkaian yang saling berhubungan dengan tujuan akhir yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kepercayaan. Kegagalan dalam berkomunikasi sering timbul karena hambatan dalam proses komunikasi. Cruden dan Sherman (1976) mengklarifikasi hambatan komunikasi kedalam tiga aspek; hambatan teknis, hambatan sematik, hambatan manusiawi. Permasalahan bias terjadi antara anggota dengan anggota dalam sebuah organisasi, bias juga ketua dari organisasi memiliki suatu permasalahan dengan anggota organisasi. Dengan adanya masalah seperti ini akan menimbulkan kesulitan dalam kemajuan dan perkembangan organisasi.

Iklim komunikasi yang sesuai penting bagi kelangsungan sebuah organisasi dengan mengetahuinya kita dapat memahami anggota organisasi, beserta

harapanya. Seperti yang dikatakan Pace (1985). Iklim komunikasi penting karena mengkaitkan konteks organisasi dengan dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan, dan harapan-harapan akan menyebabkan timbulnya perselisihan sehingga keputusan yang membutuhkan anggota menjadi tidak terlaksana dengan baik; dampaknya anggota organisasi dalam memberikan kontribusi bagi organisasinya menjadi kurang optimal. Hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan para anggota yang akhirnya mempengaruhi aktivitas kerjanya. Dalam inti organisasi para pelaku yang melaksanakan pekerjaan organisasi terlibat dalam kegiatan-kegiatan pemikiran, pemecahan masalah, dan pembentukan gagasan. Terkadang mereka juga terlibat kegiatan-kegiatan perasaan yang mencakup emosi, keinginan dan aspek-aspek perilaku manusia non-intelektual walaupun aspek ini hanya sebagai pelengkap dalam aktivitas organisasi namun mempunyai dampak terhadap efektivitas kerja.

Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau tidak berjalan efektif. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan suatu organisasi perlu memahami dan meningkatkan kemampuan komunikasinya.

Komunikasi dalam organisasi justru timbul dari adanya kebutuhan anggota organisasi untuk saling mempengaruhi di dalam kehidupan bermasyarakat guna mencapai hasil komunikasi dalam organisasi tertentu komunikasi dalam organisasi justru timbul dari adanya kebutuhan anggota organisasi untuk saling

mempengaruhi di dalam kehidupan masyarakat guna mencapai hasil tertentu. Komunikasi efektif sangat penting pada setiap organisasi dan berfungsi untuk mencapai sasaran secara efektif. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dalam organisasi maupun komunitas dapat macet atau tidak berjalan organisasi tersebut

Pentingnya keberadaan iklim komunikasi organisasi, sangatlah penting. Karena iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana iklim “ Iklim komunikasi organisasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dari peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam di dalam organisasi ” (Pace dan Faules, 2006). Iklim komunikasi organisasi dapat dipustuskan sifatnya berdasarkan persepsi-persepsi pesan yang terjadi di dalam organisasi tersebut, seperti yang dijelaskan di paragraph-paragraf sebelumnya, bahwa komunikasi organisasi dapat dinilai keberhasilannya jika dapat memberikan dan menerima pesan dan makna secara efektif, seperti teori menurut Pace dan Faules (2006), menyatakan bahwa “alasan lain yang mendukung pentingnya iklim komunikasi yang kondusif, nyaman, dan positif, maka akan dipercaya akan meningkatkan motivasi kerja para anggota organisasi atau karyawan perusahaan.

Dalam suatu organisasi, komunikasi dilaksanakan untuk menggerakkan aktivitasnya. Komunikasi merupakan unsur pokok dalam suatu karena didalam organisasi terdapat interaksi sosial yang dilandasi adanya pertukaran makna untuk mengintegrasikan tindakan-tindakan individu. Suatu organisasi apapun bentuk dan

bidang kegiatannya akan selalu mengakibatkan komunikasi dalam upaya pertukaran dan penyebaran informasi sebagai langkah untuk mencapai tujuan utama organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian organisasi bahwa “Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab” (Schein,1982).

Peran anggota atau individu dalam organisasi dituntut untuk selalu berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain, baik itu di antara bawahan dengan atasan (upward communication) antara sesama teman (communications horizontal) dan atasan dengan bawahan (downward communication). Dengan demikian begitu aliran informasi berjalan lancar sehingga membentuk iklim komunikasi organisasi yang berkembang sesuai dengan misi organisasi. Dalam berbagai macam aktivitas dalam suatu organisasi di butuhkan iklim komunikasi yang kondusif sehingga menghasilkan suatu koordinasi yang baik dalam menjalankan semua aktivitas tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Bernard (1958) bahwa komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk komunitas dan komunikasi yang membuat dinamis suatu sistem kerjasama dalam komunitas dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang didalamnya (Kuswarno,2001; p.57).

Untuk itu koordinasi yang baik tercipta oleh adanya komunikasi yang baik oleh tiap anggota organisasi sebaliknya iklim komunikasi tidak mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan karena berkaitan dengan kenyamanan

anggota dalam memperoleh pesan-pesan atau informasi dari atasan, bila ini terganggu pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal dan koordinasi dalam menjalankan aktivitas berlangsung buruk.

Menurut peneliti iklim komunikasi organisasi mempunyai peranan yang cukup penting dalam mendorong anggota organisasi untuk berusaha lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi perlu diciptakan sebuah iklim organisasi yang baik. Berdasarkan hal tersebut penulis mencari informasi awal tentang HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA dalam kurung waktu dua hari, berdasarkan informasi yang didapat bahwa suasana komunikasi dalam organisasi tidak maksimal.

Alasan penulis mengambil perusahaan HEDGE CONSTRUCTION UNIPESSOAL LDA sebagai obyek penelitian karena terjadinya kecenderungan tingkat perpindahan karyawan. Berdasarkan informasi yang didapat melalui karyawan inti perusahaan, menyatakan bahwa pada bulan Oktober 2013 sampai Maret 2014 lima karyawan termasuk salah satu manajer keuangan yang sudah mundurkan diri disebabkan masalah komunikasi dan kecurigaan pimpinan kepada bawahan karena dianggap menggunakan uang perusahaan tanpa sepengetahuan perusahaan. Hal ini menarik karena sebagai organisasi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan, maka komunikasi merupakan kemampuan dasar yang dibutuhkan dan digunakan oleh sebagian besar karyawan HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA bahkan kemampuan komunikasi menjadi prasyarat utama dalam menerima karyawan. Dengan kondisi ini menjadi menarik ketika terjadi pengunduran manajer dan juga staf senior yang

diakibatkan masalah komunikasi, sementara komunikasi adalah menjadi kemampuan utama dalam organisasi.

Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti lebih jauh iklim komunikasi yang terjadi dalam organisasi sehingga menyebabkan banyak terjadinya pengunduran diri dari beberapa karyawan inti organisasi.

Organisasi HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam bentuk konsultan dan kontraktor yang sifat dasar pelayanan terutama untuk sektor publik dan mempunyai fasilitas komunikasi seperti: telepon, dan faksimili dan juga media komunikasi internal dengan jaringan komputer lokal organisasi serta memiliki struktur organisasi yang merupakan modal yang penting dalam membentuk komunikasi yang baik untuk menghilangkan miss communication dan miss understanding tersebut. Orang datang untuk berkerjasama dalam suatu unit kelompok kerja dengan harapan agar kebutuhannya akan dapat terpenuhi. Jadi, di dalam memasuki organisasi ini manusia membawa serta berbagai kebutuhan dan keinginan masing-masing individu yang menjadi anggota organisasi.

Oleh karena itu, untuk terwujudnya keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerjasama antar anggota. Sumber daya manusia sebagai potensi organisasi yang tersebar harus bekerja secara kelompok yang didalamnya berisi berbagai individu dengan karakteristik individual yang berbeda

Dalam lingkungan organisasi HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA karakter utama bersifat dinamis, berorientasi kepada pelayanan, berpikiran

terbuka merupakan hal yang wajar bila motivasi masing-masing individunya adalah melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga akan mendapatkan imbalan (income) yang tinggi dan berbagai bentuk remunerasi lainnya, dimana atas pelaksanaan tugas tersebut dilakukan penilaian kinerja setiap tahun. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi atau menilai hasil kerja secara keseluruhan dari karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja

Kinerja yang dicapai oleh karyawan HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA. Jika dinilai dengan target pendapatan cukup baik namun jika dilihat dari laba bersih mengalami penurunan. Penurunan kinerja internal karyawan salah satunya disebabkan masalah komunikasi antar manajemen dengan level dibawahnya. Beberapa permasalahan komunikasi yang muncul di HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA berakibat kepada kinerja perusahaan antara lain:

1. Banyaknya ketidakjelasan kebijakan menyebabkan karyawan mengalami kebingungan, dan tidak adanya pembuatan keputusan bersama dalam penyelesaian masalah antara atasan dan bawahan, mengakibatkan rasa kepercayaan karyawan mulai menurun terhadap organisasi. Misalnya beberapa kali terjadi pergantian karyawan baik itu mengundurkan diri maupun dikeluarkan oleh perusahaan, yang adanya kabar dari mulut kemulut yang akhirnya menjadi desas desus. Akibatnya dari beberapa mulai merasa bahwa mereka setiap saat bisa dipecat jika pihak yang terkait sudah tidak membutuhkan mereka lagi. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja



organisasi karena organisasi kehilangan karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Munculnya saluran komunikasi non formal, sebagian besar karyawan menyalurkan aspirasi dan juga menumpahkan setiap permasalahan dan keluhan kedalam saluran komunikasi non formal, akibatnya tidak terjadi keterbukaan dalam komunikasi antara karyawan dengan atasan, komunikasi yang berjalan pada ini karyawan menyalurkan aspirasi dan keluhan kepada salah satu manajer yang dianggap lebih bisa mengerti dan dinggap mampu menyuarahkan kepentingan mereka, walaupun manajer tersebut bukan sekedar pembina mereka. Hal ini menyebabkan munculnya hubungan sosial antara manajer tersebut dengan manajer lainnya yang tidak menjalankan fungsi konseling.
3. Munculnya sikap pragmatis (sikap yang cenderung berpikir pendek dan pasrah dengan kondisi yang ada) dari karyawan akan kondisi perusahaan. Sikap pragmatis ini muncul dalam bentuk pernyataan dan perilaku yang tidak terlalu peduli dengan kondisi perusahaan, bagi sebagian besar karyawan yang penting mereka menjalankan kewajiban saja sebagai pegawai dan tidak berusaha untuk bekerja lebih, bahkan bentuk yang lebih buruk adalah munculnya pekerja yang bekerja asal-asalan.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dengan memahami iklim komunikasi dalam organisasi maka untuk tidak terjadinya pengunduran baik dari manajer dan karyawan diperlu koordinasi yang baik sehingga efektivitas dan produktivitas tercapai sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang tidak kondusif dipengaruhi oleh berbagai hambatan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan peneliti sebagai berikut:

“Bagaimanakah iklim komunikasi organisasi di HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dengan memahami perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi di HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA TIMOR LESTE.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

### 1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah dan memperkaya kajian ilmu komunikasi, dan khususnya komunikasi organisasi.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi karyawan, khususnya bagi pimpinan perusahaan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang sehat dalam perusahaan HEDGE CONSTRUCTION, UNIPESSOAL LDA dalam upaya meningkatkan motivasi kerja menjadi lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.